

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN  
FINANCE DAN ACCOUNTING PT HARDAYA INTI PLANTATIONS  
CABANG KABUPATEN BUOL**

***INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMPETENCE AND CAREER DEVELOPMENT  
AGAINST IMPROVEMENT IN THE EMPLOYEE PERFORMANCE DEPARTMENT  
OF FINANCE AND ACCOUNTING PT HARDAYA INTI PLANTATIONS BUOL***

**Aqfir<sup>1</sup>, Suriani<sup>2</sup>**

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin Tolitoli

<sup>1</sup>([aqfir.thamrin@gmail.com](mailto:aqfir.thamrin@gmail.com)), <sup>2</sup>([suriani.anni97@gmail.com](mailto:suriani.anni97@gmail.com))

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa karyawan belum dapat bekerja dengan maksimal didalam suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Departemen Finance dan Accounting PT. Hardaya Inti Plantations Cabang Kabupaten Buol. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah dengan mengambil seluruh jumlah populasi dari karyawan. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f. Hasil penelitian variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y), kompetensi (X2) berpengaruh tidak secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan pengembangan karir (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel *independen* (kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel *dependen* (kinerja karyawan) secara positif dan signifikan. Dan dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai Kofien Korelasi (*Multiple R*) sebesar 0,748 atau 75%. Ini menunjukkan bahwa hubungan kolerasi antara variabel independen (kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar sebesar 0,748 atau 75%.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This research is based on the phenomenon that shows that employees have not been able to work optimally in a company. The purpose of this study is to find out and analyze the Effects of Leadership, Competence and Career Development on Improving Employee Performance in the Finance and Accounting Department of PT. Hardaya Inti Plantations Buol Regency Branch. This research is a quantitative descriptive study with a sample size of 30 respondents, while the sampling technique used in this study is to take the entire population from employees. The instrument testing uses validity test, reliability test and classic assumption test. While the method of data analysis uses multiple linear regression analysis with t test, f test. The results of the independent leadership variable (X1) does not partially influence employee performance variables (Y), competence (X2) does not partially influence employee performance variables (Y) and career development (X3) partially influences employee performance (Y). F test results show that is variables independent (leadership, competence and career development ) together or simultaneously affect the variable dependent (employee performance) positively and significantly. And from the results of multiple linear regression analysis obtained Correlation Counsel (Multiple R) value of 0.748 or 75%. This shows*

that the correlation between the independent variable (leadership, competence and career development) to the dependent variable (employee performance) is equal to 0.748 or 75%.

**Keywords:** Leadership, Competence, Career Development, and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin di sini dituntut untuk mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut (Roscahyo, 2013).

Menurut Sutrisno (2010:213) “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi “proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok kerja, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2013:2).

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009:42) : gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten

dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Menurut Thoha (2003 : 303) : Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sutrisno (2010:202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan “sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik”. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2007). Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf atau pimpinan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut Rivai & Ella (2009:274) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Handoko dalam Megita (2014), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang

tersedia disuatu organisasi atau instansi pemerintah.

Pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007:105) adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yangdibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhanserta waktu”. Adapun menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secarakualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Hardaya Inti Plantations Cabang Kabupaten Buol merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Buol dengan luas lahan ijin HGU 22.780 hektar dan luas tanam 12.230,12 hektar. Penelitian ini dilakukan pada PT. Hardaya Inti Plantations (HIP) yang terletak di Desa Winangun, Kecamatan Bukal, Kabupaten Buol. Aktifitas perusahaan PT. HIP adalah mengelola tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi crude palm oil (CPO) dan inti sawit (kernel). Buah kelapa sawit yang diolah oleh PT. HIP berasal dari buah kelapa sawit yang berasal dari perkebunan kelapa sawit milik perusahaan sendiri dan buah kelapa sawit yang berasal dari lahan perkebunan diluar milik perusahaan. Dengan adanya pengukuran kinerja maka kinerja karyawan PT. HIP dapat dilihat adanya peningkatan.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Departemen Finance dan Accounting PT. Hardaya Inti PlantationsCabang Kabupaten Buol”

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan departemen finance dan

accounting PT. Hardaya Inti Plantations Cabang Kabupaten Buol, untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan departemen finance dan accounting PT. Hardaya Inti Plantations Cabang Kabupaten Buol, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan departemen finance dan accounting PT. Hardaya Inti Plantations Cabang Kabupaten Buol, dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan departemen finance dan accounting PT. Hardaya Inti Plantations Cabang Kabupaten Buol.

## METODE

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode survei. Menurut Sugiyono (2014:11) metode survei adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedat kuesioner, wawancara dan sebagainya.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Hardaya Inti Plantations (HIP) Cabang Kabupaten Buol dengan populasi berjumlah 30 orang terdiri dari 1 Orang asisten manajer dan 29 Orang staf administrasi Dapartemen Finance dan Accounting. Teknik yang dipakai untuk mengambil jumlah sampel yaitu teknik sensus, dengan mengambil seluruh jumlah populasi dari karyawan di departemen tersebut termasuk pemimpin.

Adapun Persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Y = Kinerja Karyawan (Variabel terikat)

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Kofisien Regresi

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Kompetensi

$X_3$  =Pengembangan Karir

e = Variabel Gangguan

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dilakukan perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ , maka terbukti bahwa kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir (variabel X) yang diamati berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel Y) dengan kata lain hipotesis diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ , maka terbukti bahwa kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir (variabel X) yang diamati tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel Y) dengan kata lain hipotesis ditolak.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (X) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen,

dilakukan perbandingan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha 0,05$ ), dengan pedoman sebagai berikut :

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $p < 0,05$ , maka terbukti semua variabel bebas yang diamati serempak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $p > 0,05$ , maka terbukti semua variabel bebas yang diamati serempak (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pada bagian ini, pengujian akan dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Departemen Finance dan Accounting PT. Hardaya Inti Plantation Cabang Kabupaten Buol. Regresi linear berganda merupakan satu alat analisis statistik parametrik yang berfungsi menganalisis keterkaitan dan hubungan di antara dua atau lebih variabel penelitian yang berbeda dengan membutuhkan data yang terdiri dari beberapa kelompok hasil pengukuran.

Adapun hasil perhitungan regresi linear dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	r-parsial
1	X1	0,205	1,645	0,112	0,307
2	X2	0,051	0,335	0,740	0,066
3	X3	0,591	2,606	0,015	0,455
<b>Konstanta</b>	<b>= 8,801</b>	<b>F-hitung</b>	<b>= 11,007</b>	<b>Sig.F</b>	<b>= 0,000</b>
<b>Multiple-R</b>	<b>= 0,748</b>	<b>R.Square</b>	<b>= 0,559</b>	<b>a</b>	<b>= 0,05</b>

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.16 tersebut kemudian dimasukkan ke dalam model persamaan regresi berganda dengan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8,801 + 0,205X_1 + 0,051X_2 + 0,0591X_3 + e$$

Persamaan regresi linear di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) kompetensi ( $X_2$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi beta constanta ( $a$ ) sebesar 8,801  
 Nilai konstanta ini mengartikan apabila variabel bebas ( $X_1, X_2$  dan  $X_3$ ) diasumsikan bernilai nol, maka kinerja karyawan Departemen Finance dan Accounting PT. Hardaya Inti Plantations Cabang Kabupaten Buol sudah mencapai angka sebesar 8,801 jika variabel lain dianggap konstan.
2. Koefisien regresi beta ( $b_1$ ) sebesar 0,205 Nilai koefisien regresi beta ( $b_1$ ) ini menunjukkan bahwa ditemukan pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Hardaya Inti Plantations Cabang Kabupaten Buol artinya apabila variabel lain konstan maka tingkat kinerja karyawan meningkat sebesar 0,205.
3. Koefisien regresi beta ( $b_2$ ) sebesar 0,051 Nilai koefisien regresi beta ( $b_2$ ) ini menunjukkan bahwa ditemukan pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan PT. Hardaya Inti Plantations Cabang Kabupaten Buol yang artinya apabila variabel lain konstan maka tingkat kinerja karyawan meningkat sebesar 0,051.
4. Koefisien regresi beta ( $b_3$ ) sebesar 0,591 Nilai koefisien regresi beta ( $b_3$ ) ini menunjukkan bahwa ditemukan pengaruh positif antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan PT. Hardaya Inti Plantation Cabang Kabupaten Buol artinya apabila variabel lain konstan maka tingkat kinerja karyawan meningkat sebesar 0,591.
5. Koefisien korelasi (Multiple R) sebesar 0,748 atau 75 % Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui

derajat atau tingkat keeratan hubungan antara keseluruhan variabel independen. Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) ini menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara variabel independen (kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,748 atau 75%. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi Sugiyono (2014:250), maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan variabel independen dan dependen di atas masuk dalam kategori kuat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan Departemen Finance dan Accounting PT. Hardaya Inti Plantations Cabang Kabupaten Buol yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban responden pada setiap pernyataan indikator, variabel kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata 43,07 dan nilai skor sebesar 1.292 (sangat baik) dengan skor tertinggi sebesar 137 rata-rata 4,57 terendah sebesar 117 rata-rata 3,90. Variabel kompetensi menunjukkan nilai rata-rata 34,53 dan nilai skor sebesar 1.036 (sangat baik) dengan skor tertinggi sebesar 132 rata-rata 4,40 terendah sebesar 124 rata-rata 4,13. Variabel pengembangan karir menunjukkan nilai rata-rata 24,87 dan nilai skor sebesar 746 (sangat Baik) dengan skor tertinggi sebesar 128 rata-rata 4,27 terendah sebesar 122 rata-rata 4,07. dan kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata 25,67 dan nilai skor nilai sebesar 1.023 (sangat baik) dengan skor nilai tertinggi sebesar 131 rata-rata 4,37 terendah sebesar 125 rata-rata 4,17.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana melalui uji t (parsial)

- didapat  $t_{hitung}$  sebesar  $1,645 < t_{tabel}$  sebesar  $1,706$  dan tingkat signifikansinya lebih besar dari taraf kepercayaan sebesar  $5\%$  yaitu  $0,112 > 0,05$ . Sehingga H1 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan ditolak.
3. Kompetensi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana  $t_{hitung}$  sebesar  $0,335 < t_{tabel}$  sebesar  $1,706$  dan tingkat signifikansi lebih besar dari taraf kepercayaan yaitu sebesar  $0,740 > 0,05$ . Sehingga H2 yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan ditolak.
  4. Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana  $t_{hitung}$  sebesar  $2,606 > t_{tabel}$  sebesar  $1,706$  dan tingkat signifikansinya lebih besar dari taraf kepercayaan sebesar  $5\%$  yaitu  $0,015 > 0,05$ . Variabel pengembangan karir berpengaruh positif yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Sehingga H3 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan diterima.
  5. Pengujian secara bersama-sama, dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  (uji f) maka didapat  $F_{hitung}$  sebesar  $11,007 > F_{tabel}$  sebesar  $2,96$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf kepercayaan  $5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Variabel kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Finance dan Accounting PT. Hardaya Inti Plantations Cabang Kabupaten Buol. Sehingga H4 yang menyatakan kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y), kompetensi (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan pengembangan karir (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel *independen* (kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel *dependen* (kinerja karyawan) secara positif dan signifikan. Dan dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai Kofien Korelasi (*Multiple R*) sebesar  $0,748$  atau  $75\%$ . Ini menunjukkan bahwa hubungan kolerasi antara variabel independen (kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar sebesar  $0,748$  atau  $75\%$ .

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan yaitu untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pernyataan pada kuesioner yang berbeda. Serta untuk Pimpinan PT. Hardaya Inti plantations Cabang Kabupaten Buol khususnya Departemen Finance dan Accounting harus memperhatikan pengembangan karir yang ada dengan membuat program pelatihan peningkatan kompetensi karyawan di perusahaan serta lebih memperbaiki gaya dan sifat kepemimpinannya agar karyawan lebih terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat Bapak Masri Arpandi, SE,MM., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin Tolitoli, Moh Sujai, S.E.,M.Si.,MM., selaku Ketua Prodi Manajemen yang

selama ini telah mencurahkan perhatian dan arahnya kepada penulis sejak dimulai dengan perencanaan sampai ke tahap penyelesaian penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. **Prosedur Penelitian**. Bandung: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani, T. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara.
- Hutapea dan Thoha. 2008. **Kompetensi Plus**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Mangkunegara. 2006. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: Rafika Aditama.
- Megita, Candra. 2014. **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**. Vol.4,No.1, 2014 (<http://ejournal.undiksa.ac.id>, diakses 01 April 2018).
- Miftah Thoha. 2003. **Perilaku Organisasi**. Edisi Pertama, cetakan keempat belas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2013. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Edisi ketiga. Cetakan kesepuluh. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal & Ella Jauvani Sagala. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2008. Veithzal Rivai, M.B.A, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. 2012. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Prestasi Pustakaraya.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Sugiyono, 2006. **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan (R&D))**. Bandung: Alfabeta.
- 2009. **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan (R&D))**. Bandung: Alfabeta.
- 2013. **Metode penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta.